

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen
Sie an unserer
[Online-Umfrage](https://www.umfrageonline.com/s/35ecfaa)

zur Ausgabe 2/2018 teil.

Es erwarten Sie drei Fragen
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/35ecfaa>

Interessante Entscheidungen **2**

Aktuelle BSG-Urteile zum Versicherungs- und Beitragsrecht

Versicherungsrechtliche Beurteilung von Ehrenamtsinhabern **4**

BSG-Urteil vom 16. August 2017

U2-Umlage I **10**

Rundfunkanstalten – BSG-Urteil vom 26. September 2017

U2-Umlage II **13**

Erweiterung des Personenkreises

Kurzfristige Beschäftigung **15**

BSG-Urteil vom 5. Dezember 2017

Neues aus dem Meldeverfahren **17**

Absendernummer – Elektronischer Lohnnachweis



summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:
Deutsche Rentenversicherung
– Baden-Württemberg,
– Bayern Süd,
– Berlin-Brandenburg,
– Braunschweig-Hannover,
– Hessen,
– Mitteldeutschland,
– Nord,
– Nordbayern,
– Oldenburg-Bremen,
– Rheinland,
– Rheinland-Pfalz,
– Saarland,
– Schwaben,
– Westfalen,
Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:
Günter Gemeinhardt, Deutsche Rentenversicherung Nordbayern
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund
Alfred Neidert, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 25.4.2018

Gemäß § 13 ff. SGB I sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten.

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.


Weitere Informationen unter www.summa-summarum.eu.

Vor wenigen Wochen erst hat sich die neue Bundesregierung konstituiert. Bis die im Koalitionsvertrag vereinbarten Vorhaben in Gesetzgebung umgesetzt werden, wird es noch etwas dauern. summa summarum wird zu gegebener Zeit darüber berichten. Den Schwerpunkt dieser Ausgabe bildet die Darstellung dreier Entscheidungen des BSG, die von diesem kürzlich zum Versicherungs- und Beitragsrecht getroffen wurden.

Im ersten Verfahren ging es um die Frage, ob freie Mitarbeiter von Rundfunkanstalten, die kontinuierlich und regelmäßig dort arbeiten – die sog. festen Freien, der Begriff allein ist schon ein Paradoxum – Arbeitnehmer sind, für die die Umlage für Aufwendungen bei Mutterschaft (sog. U2) zu zahlen ist. Der 1. Senat des BSG hat die Frage bejaht und noch zwei Fragestellungen mitentschieden, die eigentlich nicht zur Diskussion standen: Für die Erhebung der Umlage gilt die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung und die Rentenversicherungsträger dürfen die Umlage in ihre Betriebsprüfungen einbeziehen sowie Verwaltungsakte dazu erlassen. Das Urteil ist zu begrüßen. Es beseitigt eine nur schwer nachvollziehbare Besonderheit, die die Rundfunkanstalten für sich in Anspruch genommen hatten.

Im zweiten Urteil hat der 12. Senat des BSG entschieden, dass es bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit kurzfristig Beschäftigter (z. B. Arbeitsloser) keine anteiligen monatlichen Werte gibt. Unabhängig davon, an wie vielen Tagen der Beschäftigte im Monat arbeitet, erst ab einem Arbeitsentgelt von mehr als 450 Euro kann Berufsmäßigkeit vorliegen. Das Urteil wird sicherlich bei all jenen Zustimmung finden, die in hohem Maße Kurzfristige beschäftigen; hier wird die Prüfung der Berufsmäßigkeit leichter.

Das am meisten beachtete Urteil in dieser Reihe ist das sog. Ehrenamtsurteil des 12. Senats vom 16. August 2017. Das BSG hat im Fall eines Kreishandwerkermeisters als Vorsitzendem des Vorstandes einer Kreishandwerkerschaft entschieden, dass ein Beschäftigungsverhältnis nicht vorliegt. Das Urteil und seine schriftlichen Gründe waren mit Spannung erwartet worden, die Sozialversicherungsträger, vor allem aber Arbeitgeber, die Ehrenamtliche beschäftigen, und Interessenverbände hofften



auf Antworten auf viele Fragen. Ein Teil dieser Fragen blieb jedoch unbeantwortet. Eine offene Frage ist der Anwendungsbe-
reich: Für welche Ehrenämter soll die Rechtsprechung gelten? Lediglich für die der funktionalen Selbstverwaltung oder auch für die der kommunalen Selbstverwaltung oder gar für alle Ehrenämter? Das BSG spricht zwar von einer Fortführung seiner Rechtsprechung zum Ehrenamt (die seinerzeit zu kommunalen Ehrenämtern ergangen ist). Das zu verstehen, fällt aber schwer. Denn die seinerzeitigen Fallgestaltungen waren anders als die jetzt entschiedene und die jeweiligen Urteilsgründe sind völlig verschieden. Den Sozialversicherungsträgern blieb nach alledem nur eine Beschränkung auf die entschiedene Fallgestaltung, nämlich die Ehrenämter der funktionalen Selbstverwaltung.

Eine weitere offene Frage ist die zulässige Höhe der Aufwandsentschädigung. In der früheren Rechtsprechung des 12. Senats kam es – neben der Ausübung von Verwaltungstätigkeit – auch darauf an, ob die steuerlich zulässigen Freibeträge überschritten wurden. Der Senat hat seinerzeit die steuerlichen Grenzen nicht in Frage gestellt. War der maßgebliche Freibetrag überschritten, lag Entgeltlichkeit vor. Im neuen Urteil bleibt das Steuerrecht gänzlich unerwähnt und unberücksichtigt. Einzige Bedingung an die Aufwandsentschädigung ist, dass sie nicht verdeckte Entlohnung für Erwerbsarbeit darstellen darf. Es spielt auch keine Rolle, ob die Aufwandsentschädigung konkret oder pauschal berechnete Aufwände abdeckt. Für eine eigenständige Festlegung von Richtwerten fehlt es in der Sozialversicherung an Rechtsgrundlagen oder einschlägiger ausdrücklicher Rechtsprechung. Sie hat sich daher einstweilen damit geholfen, widerlegbar all jene Aufwandsentschädigungen als „unschädlich“ zu betrachten, die durch Gesetz oder davon abgeleitet (z. B. in einer Satzung oder in Richtlinien) festgesetzt sind.

Eine Dauerlösung ist mit der jüngsten Rechtsprechung nicht geschaffen. Auch der 12. Senat hat in seinen Urteilsgründen den Hinweis gegeben, dass eine gesetzliche Klarstellung zu den Rahmenbedingungen des Ehrenamts wünschenswert wäre. Es bleibt abzuwarten, ob sich der Gesetzgeber in dieser Legislaturperiode der Sache annimmt.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Ehrenamt: BSG-Urteil zu ehrenamtlichen Organtätigkeiten in der funktionalen Selbstverwaltung

Das BSG hat seine Rechtsprechung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung ehrenamtlicher Organtätigkeiten mit Urteil vom 16. August 2017 (B 12 KR 14/16 R) fortgeführt und neue Grundsätze für die Beurteilung aufgestellt.

Bisherige Rechtsprechung

Das BSG hat bisher bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung von organschaftlichen Ehrenämtern wie z. B. ehrenamtlichen Bürgermeistern, Feuerwehrführungskräften oder Landräten Beschäftigungsverhältnisse angenommen, wenn die Betroffenen über Repräsentationsfunktionen hinaus dem allgemeinen Erwerbsleben zugängliche Verwaltungsaufgaben wahrgenommen und hierfür eine den tatsächlichen Aufwand übersteigende pauschale Aufwandsentschädigung erhalten haben. Im Einzelfall war in einer Gesamtwürdigung der Umstände zu beurteilen, ob eine Verpflichtung zur weisungsgebundenen Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben besteht und damit dieser Aufgabenbereich die Tätigkeit prägt.

Neues Urteil

In seinem Urteil vom 16. August 2017 zu einem ehrenamtlich tätigen und mit Verwaltungsaufgaben betrauten Kreishandwerksmeister als Vorstandsvorsitzendem der Kreishandwerkerschaft hat das BSG ein Beschäftigungsverhältnis ausgeschlossen, weil:

- die Tätigkeit nicht im Rahmen eines gegenseitigen Vertrages bzw. Rechtsverhältnisses, insbesondere eines Arbeitsverhältnisses erfolgte,
- es keine Weisungen hinsichtlich Art, Zeit oder Ort der Tätigkeit und keine arbeitnehmertypische Einbindung in die Arbeitsorganisation der Kreishandwerkerschaft gab,
- das Fehlen der Beschränkung der Tätigkeit auf Repräsentationsaufgaben unerheblich ist und
- das ehrenamtliche Engagement nicht um einer finanziellen Gegenleistung willen erbracht wurde.

Repräsentationsaufgaben

Die fehlende Beschränkung der ehrenamtlichen Tätigkeit des Kreishandwerksmeisters auf Repräsentationsaufgaben begründete nach Auffassung des BSG nicht die Annahme einer Beschäftigung, da dessen Aufgaben und Tätigkeiten allein Ausfluss seiner organschaftlichen Stellung waren und dessen Ehrenamt nicht für jedermann frei zugänglich ist. Die Ausübung des Ehrenamts führte nicht zu der eine Beschäftigung kennzeichnenden persönlichen Abhängigkeit gegenüber der Kreishandwerkerschaft. Denn als deren Vorstandsvorsitzender hat er über das gesetzlich und satzungsrechtlich bestimmte Spektrum seiner Aufgaben hinaus keine überobligatorischen, sein Ehrenamt überschreitende Aufgaben des allgemeinen Arbeitsmarktes ausgeübt.

Zudem, so das BSG, sei ehrenamtliche Tätigkeit grundsätzlich nicht auf Repräsentationsaufgaben beschränkt, sondern durch ihre ideellen Zwecke und Unentgeltlichkeit geprägt.

Unentgeltlichkeit

Die Unentgeltlichkeit eines Ehrenamtes sei dabei Ausdruck dafür, dass bei der im Rahmen ideeller Zwecke „geleisteten Arbeit“ keine maßgebliche Erwerbsabsicht im Vordergrund steht. Sofern finanzielle Zuwendungen erfolgen, schließen diese die Unentgeltlichkeit des ehrenamtlichen Engagements noch nicht aus. Sie seien vielmehr unschädlich, wenn sie in Form von Aufwendungsersatz konkrete oder pauschal berechnete Aufwände abdecken. Dies soll auch dann gelten, wenn sie einen pauschalen Ausgleich für die übernommene Verpflichtung darstellen oder Entschädigungen für Zeitversäumnis und Verdienstausschluss enthalten.

Die Verfolgung eines ideellen Zwecks ohne Erwerbsabsicht müsse dabei objektiv erkennbar vorliegen, und die gewährte Aufwandsentschädigung dürfe sich nicht als verdeckte Entlohnung einer Erwerbsarbeit darstellen. Die Beurteilung der Erwerbsmäßigkeit erfolgt daher nicht aus der subjektiven Sicht des Einzelnen. Vielmehr ist das ehrenamtliche Engagement objektiv zu beurteilen. Dazu ist zu klären, was vom ehrenamtlich Tätigen im konkreten Fall normativ oder mangels rechtlicher Regelung nach allgemeiner Verkehrsanschauung – von

Aufwandsentschädigung und Aufwendungsersatz abgesehen – ohne Entlohnung seiner Arbeitskraft erwartet werden kann.

In der dem Kreishandwerksmeister gewährten Aufwandsentschädigung von bis zu 6.600 Euro im Jahr sah das BSG keinen Grund zur Annahme einer Erwerbszwecken dienenden Ehrenamtsausübung.

Neue Grundsätze der versicherungsrechtlichen Beurteilung


Aus dem Urteil leiten die Sozialversicherungsträger geänderte Grundsätze für die versicherungsrechtliche Beurteilung ehrenamtlicher Organtätigkeiten ab, die mit der Tätigkeit eines ehrenamtlichen Kreishandwerksmeisters, also eines Organs der funktionalen Selbstverwaltung, vergleichbar sind. Dies gilt, wie in dem vom BSG entschiedenen Fall, im Rahmen der Verjährung auch für bereits vergangene Zeiträume.

Funktionale Selbstverwaltung

Bei der funktionalen Selbstverwaltung handelt es sich um die aufgabenbezogene und eigenverantwortliche Erfüllung öffentlicher Aufgaben durch juristische Personen des öffentlichen Rechts, z. B. Sozialversicherungsträger, Kreishandwerkerschaften, Industrie- und Handelskammern, Innungen und berufsständische Kammern. Hierzu zählen im Wesentlichen die soziale Selbstverwaltung (z. B. Sozialversicherungsträger), die berufsständische Selbstverwaltung (z. B. berufsständische Körperschaften bzw. Kammern) und die kulturelle Selbstverwaltung (z. B. Hochschulen, öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten).

Grundsätze der Beurteilung

→ Eine abhängige Beschäftigung wird weder durch den Umstand der Wahrnehmung eines Ehrenamtes noch durch eine öffentlich-rechtliche Organstellung gehindert. Dabei schließen weder das Rechtsverhältnis als Ehrenbeamter als solches noch dessen Rechtsstellung als Organ oder Mitglied eines Organs einer juristischen Person des öffentlichen Rechts mit eigenen gesetzlichen Befugnissen oder die Zahlung einer pauschalen Aufwandsentschädigung ohne Bezug zu einem konkreten Verdienstaufschlag die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses aus.

- 
- Ehrenamtliche Tätigkeit ist nicht auf Repräsentationsaufgaben beschränkt, sondern erhält ihr Gepräge durch ideelle Zwecke und Unentgeltlichkeit.
 - Aufgaben und Tätigkeiten, die Ausfluss der organschaftlichen Stellung einer ein Ehrenamt ausübenden Person in der funktionalen Selbstverwaltung und nicht jedermann frei zugänglich sind, führen regelmäßig nicht zu der eine Beschäftigung kennzeichnenden persönlichen Abhängigkeit. Die unmaßgeblichen organschaftlichen Aufgaben ergeben sich dabei aus den gesetzlichen und den darauf basierenden satzungsrechtlichen Regelungen. Dies gilt grundsätzlich auch für die Ausführung von Organbeschlüssen und organschaftliche Verwaltungsaufgaben aufgrund normativer Vorgaben. Tätigkeiten, die rein organschaftlich bestimmte Aufgaben übersteigen (überobligatorische Tätigkeiten), wie z. B. die Erledigung laufender Verwaltungsgeschäfte, können eine Beschäftigung begründen.
 - Dem Ausschluss einer Erwerbserzielungsabsicht – als wesentliches Merkmal eines außerhalb beruflicher Erwerbstätigkeit ausgeübten Ehrenamtes – stehen konkrete oder pauschale finanzielle Zuwendungen für Aufwandsersatz nicht entgegen. Dies gilt auch für Zuwendungen, die für den Ausfall von Zeit oder Verdienst gewährt werden, wenn diese gesetzlich vorgesehen sind. Die Verrichtung von Tätigkeiten zur Verfolgung eines ideellen Zwecks ohne Erwerbsabsicht muss dabei objektiv erkennbar vorliegen. Die gewährte Aufwandsentschädigung darf sich nicht als verdeckte Entlohnung einer Erwerbsarbeit darstellen. Auf die subjektive Sicht des Einzelnen kommt es nicht an.

Erwerbserzielungsabsicht

Für die Frage, wann sich eine Aufwandsentschädigung als verdeckte Entlohnung einer Erwerbsarbeit darstellt, enthält das BSG-Urteil keine Hinweise zu möglichen finanziellen Grenzen einer unentgeltlichen ehrenamtlichen Tätigkeit. Für eine Festlegung eines Grenzwertes oder Richtwertes, ggf. auch im Rahmen einer widerlegbaren Vermutung der unentgeltlichen ehrenamtlichen Tätigkeit, durch die Sozialversicherungsträger fehlt es jedoch an Anhaltspunkten in der Rechtsprechung und den maßgebenden Gesetzen. Daher gehen die Sozialversicherungsträger zunächst davon aus, dass bei gesetzlich bzw. satzungsrechtlich geregelten und von den jeweiligen Rechts- bzw. Fachaufsichten

nicht beanstandeten Entschädigungen für Organtätigkeiten in der funktionalen Selbstverwaltung bis zu einer näheren Bestimmung finanzieller Grenzbeträge durch den Gesetzgeber oder die Rechtsprechung grundsätzlich widerlegbar zu vermuten ist, dass die ehrenamtliche Tätigkeit unentgeltlich ausgeübt wird.


Anwendungsbereich

Über die funktionale Selbstverwaltung hinaus findet das Urteil keine Anwendung.

Kommunale Selbstverwaltung

Das BSG hat in jahrzehntelanger ständiger Rechtsprechung zu Organtätigkeiten in der kommunalen Selbstverwaltung (z. B. von ehrenamtlichen Bürgermeistern und Ortsvorstehern in Gebietskörperschaften wie z. B. Landkreisen und Gemeinden) abhängige Beschäftigungen aufgrund der Ausübung von organschaftlichen Verwaltungstätigkeiten festgestellt. Im aktuellen Urteil zu Organtätigkeiten in der funktionalen Selbstverwaltung sind jedoch keine konkreten Aussagen zur Aufgabe dieser Rechtsprechung getroffen worden. Für eine Übertragung der neuen Grundsätze auf ehrenamtliche Organtätigkeiten in der kommunalen Selbstverwaltung bedürfte es ausdrücklicher entsprechender Rechtsprechung. Zumal sich bei einer etwaigen Abkehr von der bisherigen Rechtsprechung die Frage nach dem Zeitpunkt der Anwendung der geänderten Rechtsauffassung stellt.

Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass z. B. bei ehrenamtlichen Bürgermeistern keine grundsätzliche Unterscheidung in den Aufgaben ehrenamtlicher und hauptamtlicher Bürgermeister ersichtlich ist. Die Aufgabeninhalte als reiner Ausfluss der organschaftlichen Stellung können aber dann kein Kriterium gegen die Annahme einer Beschäftigung sein. Zudem ist mit der Organstellung regelmäßig ein Wahlbeamtenstatus verbunden, für den zahlreiche beamtenrechtliche Regelungen Anwendung finden. Darüber hinaus ist – abgesehen von der passiven Wahlberechtigung – die Organbesetzung in der kommunalen Selbstverwaltung regelmäßig für jedermann frei zugänglich. Auch der landes- und kommunalrechtliche Rahmen für die kommunale Selbstverwaltung (Beamtengesetze des Bundes und der Länder) spricht zum Teil deutlich für eine Entgeltlichkeit der Entschädigungsregelungen, da sich deren Höhe mitunter nach



Inhalt und Umfang des Amtes sowie der Schwierigkeit der Verwaltungsverhältnisse in der Gemeinde richtet.

Sonstige ehrenamtliche Tätigkeiten

Für eine Übertragung der Grundsätze auf Ehrenämter bei privatrechtlichen juristischen Personen (z. B. Vereinen) fehlt es bereits an vergleichbaren speziellen gesetzlichen Rahmenvorgaben für organschaftliche ehrenamtliche Tätigkeiten, für organschaftliche Aufgaben und Organisation sowie für Entschädigungen und an einer Rechts- bzw. Fachaufsicht.

U2-Umlage I: Umlagepflicht für „feste freie Mitarbeiter“ der Rundfunkanstalten

Nach dem BSG-Urteil vom 26. September 2017 – B 1 KR 31/16 R – sind U2-Umlagen (Aufwendungen nach dem Mutterschutzgesetz) von einer Rundfunkanstalt für sog. freie Mitarbeiter zu entrichten, weil diese Personen nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen als Arbeitnehmer zu beurteilen sind.

Sachverhalt

Die Rundfunkanstalt erstattete für „freie Mitarbeiter“ Meldungen zur Sozialversicherung und zahlte Sozialversicherungsbeiträge. Sie zahlte allerdings keine U2-Umlagen, da sie der Auffassung war, dass es sich zwar um Beschäftigte, aber nicht um Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts handelte. Nach einer Betriebsprüfung forderte der Rentenversicherungsträger die U2-Umlagen für den Zeitraum von 2006 bis 2008 nach, weil er die „freien Mitarbeiter“ als Arbeitnehmer ansah.

Erstattungsanspruch (§ 1 Abs. 2 AAG)

Die Krankenkassen mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen erstatten den Arbeitgebern in vollem Umfang

1. den vom Arbeitgeber gezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld
2. das vom Arbeitgeber bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt (...).

Aufbringung der Mittel (§ 7 Abs. 1 AAG)

Die Mittel zur Durchführung der U1- und U2-Verfahren werden von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern jeweils durch gesonderte Umlagen aufgebracht, die die erforderlichen Verwaltungskosten angemessen berücksichtigen.

Verfahren zum Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen

Um die **Erstattungsansprüche** der Arbeitgeber wegen Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall (U1-Verfahren) und den Aufwendungen wegen Mutterschutz (U2-Verfahren) zu finanzieren, sind Umlagen für die Durchführung des Ausgleichsverfahrens an die Krankenkassen zu zahlen (§ 7 Abs. 1 Aufwenausgleichsgesetz – AAG). Rundfunkanstalten nehmen am Verfahren zum Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen (§ 1 AAG) teil, soweit U2-Umlagen betroffen sind. Am Ausgleichsverfahren wegen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nehmen die Anstalten des öffentlichen Rechts – so auch die Rundfunkanstalten – nicht teil (§ 11 Abs. 1 Nr. 1 AAG).

U2-Umlagen sind verfahrensrechtlich den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung gleichgestellt (§ 10 AAG). Rentenversicherungsträger sind bei Betriebsprüfungen daher berechtigt, U2-Umlagen nachzufordern.

Beurteilung als Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Sinne des AAG erfolgt nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen

Die im AAG verwendeten Begriffe „Arbeitgeber“ und „Arbeitnehmer“ waren bis 31. Dezember 2017 auch bezogen auf die

U2-Umlage nach der Rechtsprechung des BSG arbeitsrechtlich geprägt.

Ein Arbeitsverhältnis setzt voraus, dass sich der Arbeitnehmer vertraglich zur Leistung von Diensten verpflichtet.

Arbeitgeber ist, wer Arbeitnehmer beschäftigt. Als Arbeitnehmer ist zu beurteilen, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Maßgebend sind der objektive Inhalt der getroffenen Vereinbarung und die Durchführung des Vertrags. Allgemeingültige – für alle Arbeitsverhältnisse geltende Kriterien – können nicht aufgestellt werden; es bedarf vielmehr einer Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls.

Kein Arbeitsverhältnis besteht bei einer freien Mitarbeit im Rahmen von Dienst- und Werkverträgen.

Beschäftigung

(§ 7 Abs. 1 SGB IV)


Beschäftigung ist die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Begriff des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses stimmen weitestgehend überein

Für sämtliche Zweige der Sozialversicherung wird „Beschäftigung“ als „nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis“ definiert (§ 7 Abs. 1 SGB IV). Das Bestehen eines Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses bestimmt sich weitestgehend nach denselben Kriterien. Für die Nachforderung von U2-Umlagen im streitbefangenen Zeitraum war es unerheblich, ob ein Beschäftigungsverhältnis bestand.

Rundfunkanstalten haben Grundanforderungen des Arbeits- und Sozialrechts einzuhalten

Die Grundanforderungen des Arbeits- und Sozialrechts gelten nach Auffassung des BSG auch für Rundfunkanstalten. Um der gebotenen Programmvierfalt gerecht zu werden, sind Rundfunkanstalten aufgrund des verfassungsrechtlichen Schutzes der Rundfunkfreiheit zwar berechtigt, Mitarbeiter auszuwählen und für die Begründung von Mitarbeiterverhältnissen den geeigneten Vertragstyp zugrunde zu legen. Die Rundfunkfreiheit wird jedoch durch allgemeine Gesetze – wie die Regelungen des Arbeits- und Sozialrechts – eingeschränkt. Der Auffassung der



Rundfunkanstalt, dass beim Personenkreis der „freien Mitarbeiter“ das Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnis auseinander fielen und ausschließlich Beiträge, jedoch keine U2-Umlagen zu entrichten seien, hat sich das BSG nicht angeschlossen. Vielmehr lassen die für „freie Mitarbeiter“ erstatteten Meldungen und Beitragszahlungen darauf schließen, dass in diesen Fällen Arbeitsverhältnisse bestanden und U2-Umlagen zu entrichten waren.

Deshalb hätte die Rundfunkanstalt Umstände vortragen müssen, die gegen ein Arbeitsverhältnis sprechen und zur Umlagefreiheit führen.

Begrenzung des umlagepflichtigen Arbeitsentgelts bei U2-Umlagen ist verfassungsgemäß

Umlagepflichtiges Arbeitsentgelt bei U2-Umlagen wird durch die BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung begrenzt ([§ 7 Abs. 2 Satz 1 AAG](#)). Diese Begrenzung verstößt nach Ansicht des BSG nicht gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz ([Art. 3 Abs. 1 GG](#)), da die Ungleichbehandlung von Arbeitgebern sachlich gerechtfertigt ist. Je höher der Anteil der Arbeitnehmer ist, die ein Arbeitsentgelt oberhalb der BBG erzielen, desto größer ist zwar der prozentuale Anteil der umlagefreien Arbeitsentgeltanteile am gesamten vom Arbeitgeber gezahlten Arbeitsentgelt. Wie das BSG ausführt, ist die Anzahl der Arbeitnehmer mit Arbeitsentgelten bis zur BBG jedoch weitaus größer als von Arbeitnehmern mit Entgelten oberhalb der BBG. Das BSG geht davon aus, dass sich die BBG nur in geringem Umfang auf die Erhebung der U2-Umlagen auswirkt. Die Begrenzung ist sachlich gerechtfertigt, da sie sich nach Ansicht des BSG in der Verwaltungspraxis sowohl bei der Berechnung der Umlagen als auch beim Einzug der Umlagebeträge bewährt hat.

Neues Recht ab 2018

Seit dem 1. Januar 2018 ist die Problematik durch eine Änderung des Muttschutzgesetzes gelöst worden. Danach orientiert sich die Umlagepflicht U2 seither an der Beschäftigteneigenschaft. Der folgende Artikel befasst sich mit diesem Thema.

U2-Umlage II: Erweiterung des Personenkreises

Mit der Änderung des Mutterschutzgesetzes und der damit verbundenen Ausweitung der Leistungsansprüche werden seit 1. Januar 2018 mehr Personen in das Ausgleichsverfahren U2 einbezogen als bisher.


Ausgleichsverfahren U2

Die Krankenkassen erstatten den Arbeitgebern in vollem Umfang den während der Schutzfristen gezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 Mutterschutzgesetz sowie das bei Beschäftigungsverboten nach § 18 Mutterschutzgesetz gezahlte Arbeitsentgelt einschließlich darauf entfallender Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Die Arbeitgeber zahlen dafür eine Umlage.

Nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) erstatten die Krankenkassen den Arbeitgebern Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz ([§ 1 Abs. 2 AAG](#)). Für dieses Ausgleichsverfahren U2 zahlen Arbeitgeber eine Umlage. Die Umlage wird nach den rentenversicherungspflichtigen bzw. dem Grunde nach rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelten der in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmern und Auszubildenden berechnet. Dabei wurde bisher der arbeitsrechtliche Arbeitnehmerbegriff zu Grunde gelegt ([§ 7 Abs. 2 AAG](#)).

Für die Leistungsansprüche nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) kommt es seit dem 1. Januar 2018 nicht mehr auf den arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerstatus der Frauen an. Ansprüche auf Leistungen hat seitdem vielmehr jede Frau, die in einem Beschäftigungsverhältnis nach [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) steht ([§ 1 Abs. 2 MuSchG](#)). Arbeitgeber im Sinne des Mutterschutzgesetzes und somit auch im Sinne der Regelungen des Aufwendungsausgleichsgesetzes zum Ausgleichsverfahren U2 ist, wer eine Frau beschäftigt ([§ 2 Abs. 1 MuSchG](#)).

Demnach kommt es auch für die Einbeziehung in das Ausgleichsverfahren U2 nicht mehr auf die arbeitsrechtliche Arbeitnehmereigenschaft, sondern die sozialversicherungsrechtliche Beschäftigteneigenschaft an. Seit dem 1. Januar 2018 ist daher insbesondere auch auf Arbeitsentgelte für GmbH-Geschäftsführer, sofern sie als Fremdgeschäftsführer oder Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführer Beschäftigte im Sinne des [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) sind, die Umlage U2 zu zahlen. Zu den Beschäftigten zählen im Übrigen auch Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft.



Für das Ausgleichsverfahren U1 (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) verbleibt es hingegen dabei, dass grundsätzlich nur auf Basis der Arbeitsentgelte der Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes Umlagen zu zahlen sind (vgl. auch die [Grundsätzlichen Hinweise des GKV-Spitzenverbandes zu den Ausgleichsverfahren vom 7. November 2017](#)).

BSG: Bei weniger als einen Monat andauernden kurzfristigen Beschäftigungen monatliche Entgeltgrenze anwenden

Mit Urteil vom 5. Dezember 2017 ([B 12 R 10/15 R](#)) hat das BSG entschieden, dass bei der Prüfung der Entgeltgrenze einer kurzfristigen Beschäftigung nach [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 115 SGB IV](#) das im jeweiligen Monat insgesamt erzielte Arbeitsentgelt des Beschäftigten dem jeweiligen monatlichen Grenzbetrag (aktuell 450 Euro und bis zum 31. Dezember 2012 400 Euro) gegenüberzustellen ist.

Kurzfristige Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nach [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 115 SGB IV](#) vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist.

Kurzfristige Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung ist versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Sie liegt allerdings nicht vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung 450 Euro im Monat überschreitet.

Sachverhalt

Der Kläger ist Betreiber eines Unternehmens im Sicherheitsgewerbe, das Sicherheitsdienstleistungen sowie den Auf- und Abbau bei Veranstaltungen erledigt. Er beschäftigte seinerzeit 18 Arbeitnehmer in Vollzeit und darüber hinaus teilweise nur tageweise Aushilfskräfte für spezielle Großveranstaltungen. Zwei arbeitslos gemeldete Beschäftigte waren dort mit dem Auf-/Abbau im Rahmen solcher Veranstaltungen befasst. Einer arbeitete in der Zeit vom 1. bis zum 9. Januar 2006 an drei Tagen und erhielt ein Arbeitsentgelt von 135 Euro; der andere arbeitete am 19. Dezember 2006 und erhielt ein Arbeitsentgelt von 65 Euro. Beide Beschäftigten übten im streitigen Zeitraum keine weiteren Beschäftigungen aus. Der Rentenversicherungsträger begründete in der Betriebsprüfung die nach seiner Auffassung bestehende Versicherungspflicht damit, dass kurzfristige Beschäftigungen nicht vorgelegen haben, weil die Beschäftigten arbeitslos gemeldet waren und daher ihre tageweise Beschäftigungen berufsmäßig ausübten. Zudem ist nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung bei Beschäftigungen, die nicht zumindest einen Monat andauern, die anteilige Entgeltgrenze anzuwenden, die vorliegend überschritten war (bis 2012: 400 Euro x Arbeitstage : 30 Kalendertage = 40 Euro bei drei Arbeitstagen und 13,33 Euro bei einem Arbeitstag).

Entscheidungsgründe

Wie die Vorinstanzen hat auch das BSG das Vorliegen von Versicherungsfreiheit bejaht. Der 12. Senat konnte dabei die Frage offen lassen, ob die Beschäftigten allein wegen ihrer Arbeitslosigkeit und ihrer Meldung bei der Arbeitsverwaltung als berufsmäßig anzusehen sind, denn das Arbeitsentgelt aus den Beschäftigungen von 135 Euro bzw. 65 Euro hat die damalige maßgebende monatliche Entgeltgrenze von 400 Euro nicht überschritten.

Das BSG ist damit der Auffassung der Sozialversicherung nicht gefolgt: Bei der Prüfung der Entgeltgrenze ist das in dem jeweiligen Monat insgesamt erzielte Entgelt stets dem monatlichen Grenzbetrag von 450 Euro (bis 31. Dezember 2012 400 Euro) gegenüberzustellen, ohne dass eine Umrechnung auf die einzelnen Tage der Arbeitsleistung vorzunehmen ist.

Begründet hat das BSG seine Rechtsauffassung vor allem mit dem Sinn und Zweck der Regelung zur Versicherungsfreiheit, dem Wortlaut von [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#) sowie der Systematik der Verteilung der Beitragslast.

Ausblick

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung werden sich der in der Praxis einfacher zu handhabenden Rechtsauffassung des BSG anschließen und die Geringfügigkeits-Richtlinien dementsprechend überarbeiten.

summa summarum wird berichten, sobald die neuen Geringfügigkeits-Richtlinien vorliegen.

Neues aus dem Meldeverfahren

Am 28. Februar kamen die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zusammen, um Fragen des Gemeinsamen Meldeverfahrens zu erörtern. Zwei Themen wollen wir näher erläutern.

Beantragung der gesonderten Absendernummer

Die Betriebsnummer stellt im Meldeverfahren der Sozialversicherung das zentrale Identifikationsmerkmal für Arbeitgeber dar.

So werden maschinelle Rückmeldungen der Sozialversicherungsträger an den Arbeitgeber im Regelfall an die durch den Arbeitgeber bzw. Steuerberater genutzte Betriebsnummer zurückgemeldet und im Entgeltabrechnungsprogramm verarbeitet. Meldet ein Arbeitgeber mit einer Betriebsnummer aus zwei unterschiedlichen Entgeltabrechnungsprogrammen – um zum Beispiel leitende Angestellte von den übrigen Beschäftigten zu trennen – fehlt es an einem Unterscheidungsmerkmal, sodass Rückmeldungen unter Umständen im falschen Entgeltabrechnungsprogramm eingehen.

Um dieses Problem zu beheben, wurde zum 1. Januar 2017 mit dem Sechsten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze im [§ 18n Abs. 1 SGB IV](#) die Grundlage für die gesonderte Absendernummer als zusätzliches Unterscheidungsmerkmal geschaffen. Diese ist im Meldeverfahren zusätzlich zur Betriebsnummer anzugeben. Im Regelfall entspricht diese der Betriebsnummer. Nur wenn die meldende Stelle Meldungen für eine Betriebsnummer aus mehr als einem Entgeltabrechnungsprogramm erstatten möchte, sind auf Antrag des Arbeitgebers durch das Trustcenter der Informationstechnischen Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) gesonderte Absendernummern nach [§ 18n Abs. 2 SGB IV](#) zu vergeben. Für diese Absendernummern muss ein weiteres Zertifikat erworben werden muss.

Seit dem 1. Januar 2018 ist eine elektronische Beantragung der gesonderten Absendernummer in der Ausfüllhilfe der gesetzlichen Krankenversicherung „sv.net“ möglich. Um allen Anbietern von Entgeltabrechnungsprogrammen bzw. Ausfüllhilfen

die Möglichkeit zu geben, ein elektronisches Antragsverfahren als zusätzliches Modul in die Entgeltabrechnungsprogramme zu integrieren und zertifizieren zu lassen, werden die Gemeinsamen Grundsätze für die Systemprüfung nach [§ 22 DEÜV](#) zum 1. Juli 2018 ergänzt und damit die rechtliche Grundlage geschaffen. Ab diesem Zeitpunkt können Softwareersteller darüber hinaus nach erfolgreich abgeschlossener Systemprüfung ein elektronisches Antragsverfahren für die Vergabe von Zahlstellennummern nach [§ 202 Abs. 3 SGB V](#) anbieten.

Korrekturverfahren elektronischer Lohnnachweise

Für die Beitragsjahre 2016 und 2017 hatte jedes Unternehmen bis spätestens 16. Februar des Folgejahres zusätzlich zum hergebrachten Lohnnachweis in Papierform einen digitalen Lohnnachweis abzugeben. Ab dem Beitragsjahr 2018 bildet ausschließlich der digitale Lohnnachweis die alleinige Grundlage der Beitragsberechnung.

Enthielt ein elektronisch übermittelter Lohnnachweis unzutreffende Daten ist dieser nach [§ 99 Abs. 3 SGB IV](#) unverzüglich, jedoch spätestens mit der nächsten Entgeltabrechnung zu stornieren und neu zu melden. Eine sofortige Berücksichtigung der eingegangenen Korrekturmeldungen – bei mitunter monatlichen Rückrechnungen – würde für die Unfallversicherungsträger und Arbeitgeber einen unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand bedeuten. Aus diesem Grund werden die Unfallversicherungsträger korrigierte elektronische Lohnnachweise grundsätzlich erst mit der nächsten Umlage im Folgejahr für die Abrechnung berücksichtigen.

Auf Antrag des Arbeitgebers ist jedoch auch eine zeitnahe Berücksichtigung der korrigierten Daten möglich. Die Beantragung hat dabei formlos außerhalb des maschinellen Verfahrens zu erfolgen. Auch vorzeitige Abrechnungen von Sachverhalten, die eine umgehende beitragsrechtliche Umsetzung durch die Unfallversicherungsträger erfordern, können jederzeit durchgeführt werden.

Die Gemeinsamen Grundsätze nach [§ 103 SGB IV](#) wurden um die Regelungen zum Korrekturverfahren entsprechend ergänzt.